

Filozofski fakultet
Sveučilišta u Rijeci
Odsjek za kulturalne studije
Studentica: Daria Morosin
Mentor: dr.sc Sarah Czerny

Mladi na tržištu rada – Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (Završni rad)

Rijeka,

14. rujan 2017.

SADRŽAJ:

1. SAŽETAK
2. UVOD
3. NEZAPOSLENOST I NESIGURNI OBLICI RADA – PREKARNI RAD
4. NEZAPOSLENOST MLADIH
5. POZICIJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ
6. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA
7. CILJ ISTRAŽIVANJA
8. METODOLOGIJA
9. REZULTATI ISTRAŽIVANJA
10. INTERPRETACIJA DOBIVENIH PODATAKA
11. ZAKLJUČAK
12. LITERATURA

1. SAŽETAK

Rad obrađuje temu nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj te za primjer saniranja velike stope nezaposlenosti uzima državnu aktivu mjeru zapošljavanja mladih - *Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa*. Provedeno je kvalitetno istraživanje s ciljem prikupljanja stavova i iskustva korisnika mjere za zapošljavanje mladih *Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa* (SOR) kako bi propitali uspješnost SOR-a za rješavanje problema nezaposlenosti kod mladih. Odabrano je deset ispitanika, a u intervjuu je korišten polu-strukturirani upitnik. Istraživanjem se pokazalo da su uvjeti rada razlikuju među korisnicima SOR-a, ispitanici su zadovoljni stečenim profesionalnim iskustvom za vrijeme SOR-a, osobnim rastom te radnom identifikacijom, niski iznos mjesečne naknade od strane SOR-a otežava samostalan život te se većina ispitanika nakon izvršenog SOR-a nije zaposlila na radnom mjestu gdje je obavila SOR niti našla posao u struci na drugom radnom mjestu.

Ključne riječi: nezaposlenost, mladi, tržište rada, prekarni rad, SOR

2. UVOD

Socio-ekonomska kriza koja je pogodila Europu, pa tako i Hrvatsku, uvelike je utjecala na promjene uvjeta rada. Uz visoku stopu nezaposlenosti, koja je posljedična krizi, također ojačava fenomen prekarnog rada. Nesigurnost zapošljavanja, nesigurnost zadržavanja na radnome mjestu te nemogućnost stvaranja stabilnog radnog identiteta iskustvo je velikog broja ljudi. Potreba za što većom fleksibilnošću tržišta, koju tržišna ekonomija diktira, pokazala se problematičnom za radnika i njegovu ekonomsku stabilnost. Realnost suvremenoga radnika u takvome okružju jest ekonomska i društvena nesigurnost.

Komodifikacija u svrhu stvaranja profita temeljna je karakteristika kapitalizma: *“Under capitalism, nothing is produced that can't be sold for profit”* (Leys i Harriss-White 2012:1). Leys i Harriss-White u svome tekstu *“Commodification: the essence of our time”* spominju talijanskog ekonomistu Piera Sraffe koji je definirao kapitalizam kao: *“the production of commodities by means of commodities”*. Drugim riječima, proizvodnja sirovog materijala nije jedino tržišno “dobro” već je to i ljudski rad i ljudska radna snaga. Naime, problem nastaje kada se troškovi rada smanjuju kako bi se ostvario veći profit. Neke od posljedica takvog stanja su upravo nestabilnost tržišta rada i rada općenito. Nezaposlenošću su posebno zahvaćene žene i invalidi, te mladi (Obadić, 49). Za mlade, izostanak radnog iskustva pokazuje se kao glavni problem ulaska na tržište rada. S ciljem povećanja zaposlenosti u posljednjih se nekoliko godina u većini država Europske Unije provode aktivne politike zapošljavanja mladih kako bi se pokušalo stabilizirati ovo već dugoročno stanje.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa primjer je državne mjere koja za cilj ima pripremiti mlade za konkurentnost na tržištu rada kako bi na taj način smanjili stopu nezaposlenosti.

Prema općem nezadovoljstvu mladih ljudi na društvenim mrežama te neformalnim razgovorima s korisnicima SOR-a čini se da postojeće mjere ne predstavljaju efikasno rješenje za smanjivanje problema dugoročne nezaposlenosti mladih. Također, kada govorimo o nezadovoljstvu javnosti po pitanju SOR-a, moramo spomenuti inicijativu *“Vrijedim više*. Inicijativa je pokrenuta od strane Saveza samostalnih sindikata, zajedno sa Maticom hrvatskih sindikata i Mrežom mladih Hrvatske koji se bore za bolji položaj mladih na tržištu rada te je njihov krajnji cilj ukidanje mjere Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, smatrajući je neadekvatnom mjerom za uvođenje mladih na tržište

rada.¹

U ovome radu analiziraju se nezaposlenost i nesigurni oblici rada tj. prekarni rad te je temeljni cilj, istraživanje koje pokušava uvidjeti uspješnost ili neuspješnost praksi koje se implementiraju za poboljšavanje zaposlenosti mladih u Hrvatskoj putem *Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa*. Nadalje cilj je raspraviti ove trendove aktivnih politika u Hrvatskoj te uvidjeti korelacije s karakteristikama prekarnog rada. Rad je strukturiran na sljedeći način: nakon uvoda analizira se nezaposlenost te nesigurni oblici rada, nadalje nezaposlenost mladih i mladi na tržištu rada u Hrvatskoj, kratki uvod u državnu mjeru *Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa* (nadalje SOR), rezultati istraživanja te njihova interpretacija.

3. NEZAPOSLENOST I NESIGURNI OBLICI RADA – PREKARNI RAD

Napretkom globalizacije, državna tijela i privatni sektor potiču sve veću fleksibilnost tržišta, te se time povećala nesigurnost radnih prava i rada općenito. Smatra se, te je već sama misao utemeljena već neko vrijeme, kako je globalni kapitalizma korijen mnogih problema današnjice pa tako i nezaposlenosti i nesigurnih oblika rada. Sve ulazi u kapitalistički tržišni sistem, dali pričamo o materijalnim dobrima, nekoj aktivnosti ili društvenom dobru. Posljedice slobodnog tržišta itekako su vidljive, one najočitije prikazuju se kroz socio-ekonomsku nestabilnost, nezaposlenost, iskorištavanje radnika tj jeftinu radnu snagu.

Nezaposlenost se generalno definira kao stanje u kojem osoba aktivno traži posao na određeni period vremena bez uspješnosti pronalaska istog. Ona se često u definiciji razlikuje od države do države, te je u mnogim slučajevima definirana manipulativno kako bi se maskirale visoke stope nezaposlenosti. Kada govorimo o EU, dugoročna nezaposlenost se definira na sljedeći način - *..osoba između 15 – 74 godine koja aktivno traži posao te ga ne uspijeva naći u periodu od godine dana ili više*² - Drugim riječima, radno sposobna osoba mora godinu dana živjeti bez novčanih prihoda kako bi se smatrala nezaposlenom. Primjer manipulacije statistikama možemo uočiti u regulativi EU pri

¹ Službena Facebook stranica inicijativa Vrijedim više : <https://goo.gl/EKQK8G>

² EU labour force survey, web stranica: <https://goo.gl/Li7wYh>

definiciji zaposlenih, gdje se osoba smatra zaposlenom ako radi jedan sat tjedno: *“It also sets a precise upper limit for the length of time that a person may work and yet still be considered as unemployed. Under the new Regulation, this limit is now less than one hour’s work per week, i.e., persons at work for an hour or more are considered as being employed.”* ³ Ako definiramo zaposlenost na ovakav način, moramo se upitati da li osoba koja je zaposlena na samo 4 sata mjesečno, može pokriti svoje mjesečne troškove s novčanom naknadom koju dobiva za rad? Sljedeći *zdravi razum* možemo zaključiti kako je to gotovo nemoguće.

Rizik nezaposlenosti ne pogađa svih jednako. On može biti kratkotrajan i prolazan, ili dugotrajan i ponavljajuć (Marković, 2008:163). Jedna od negativnih posljedica dugoročne nezaposlenosti pojavljuje se u obliku društvene isključivosti. Pojedinaac nije u stanju stvarati društvene odnose, niti biti društveno te politički aktivan ukoliko mu je radno okruženje nestabilno. Hannah Arendt predlaže tri temeljne ljudske vrijednosti: *“rad, proizvodnje i djelovanje. One su temeljne jer svaka od njih odgovara jednom od osnovnih uvjeta pod kojima je čovjeku dan život na Zemlji.”* (Arendt, 1991:11). Sudeći po njezinim stavovima čovjek mora raditi, kako bi imao *vitū activū*. Drugim riječima Arendt smatra kako čovjek ne može biti društveno biće ukoliko rad nije dio njegova života. Naime, i prekarni rad također smanjuje mogućnosti aktivnog društvenog života. Nedovoljni prihodi, karijerna nestabilnost uvelike utječu na pojedinčev društveni život i identitet.

Guy Standing, autor knjige *“Prekarijat. Nova opasna klasa”*, smatra prekarijat društvenom klasom, tj. riječ je o socioekonomskoj kategoriji. Sam pojam nastao je spajanjem latinske riječi *precārius* koja označava „nesigurno, ovisno o tuđoj volji, dobiveno prošnjom, izmoljeno“ i pojma proletarijat, naziva za industrijsku radničku klasu. ⁴ Naime, autor tvrdi kako su zbog globalizacijskog procesa i neoliberalnog sustava, države trebale povećati fleksibilnost tržišta rada, što je u praksi značilo veću nesigurnost radnika i njegovih prava. Drugim riječima, potrebe slobodnog tržišta stavljene su na prvo mjesto, dok je egzistencijalna sigurnost čovjeka na drugom. Termin prekarijat označava nekoliko elemenata. U prekarijat ulaze svi oni koji su nezaposleni, oni koji imaju nesigurno radno mjesto, oni koji nemaju tradicionalna radnička prava, poput pravo na plaćeno bolovanje, osobe čije je iznos plaće vrlo malen, osobe koje rade na kraće periode, recimo sezonski poslovi i sl.

³ [Definition of unemployment in EU Member States : https://goo.gl/NZT9rm](https://goo.gl/NZT9rm)

⁴ Derado, A. – GUY STANDING THE PRECARIAT The new dangerous class

Porast nestandardnog ili prekarnog rada u Hrvatskoj djelomično je posljedica tranzicije tj. prijelaza na ekonomiju slobodnog tržišta što je uzrokovalo da se radnici konstantno moraju prilagođavati novim okolnostima tržišta. Ekonomska kriza i kriza ekonomske strukture ojačale su potrebu za većom fleksibilnošću na tržištu rada kako bi smanjile visoku stopu nezaposlenosti” (Butković, Samardžija; 2014:6).⁵

4. NEZAPOSLENOST MLADIH

Kao što se već spominjalo u radu mladi ljudi jesu “žrtve” makroekonomske krize, te je posljedično tome stopa nezaposlenosti visoka među mlađom populacijom. Nakon 2009. godine i pojavljivanja svjetske ekonomske krize pozicija mladih na tržištu rada je u mnogome otežana, ne samo mladim ljudima u Hrvatskoj nego i diljem svijeta. Mladi ljudi prisiljeni su prihvaćati lošije radne uvjete radi manjka poslova i generalno nesigurnosti tržišta. Pojavljuje se diskurs “stezanja remena” koji uvjerava ljude da je vrijeme da se društvo i pojedinci u njemu moraju žrtvovati radi generalnog blagostanja kako bi se ekonomija ponovno pokrenula. To je za normalnog radnika u praksi značilo: smanjenje plaća, veći porezi, ukidanje socijalnih prava, mijenjanja zakona o radu na uštrb radnika itd. Također, i među zaposlenima svih dobnih skupina javlja se snažan osjećaj nesigurnosti po pogledu zadržavanja radnog mjesta. Generalno je prihvaćeno, da je sigurnost zaposlenja danas umnogome manja nego što je to bila prije dvadeset ili trideset godina.(Bejaković, 243)

Definicija mladih je varijabilna u različitim državama te je nekad definirana od 15 -24, 15-29, u nekim zemljama se mlade osobe definiraju i do 32 godine. Po pitanju statistika o nezaposlenosti mladih najčešće se uzima kategorija od 15-24.

Kada govorimo o razlozima nezaposlenosti mladih, za glavni uzrok se gleda generalno loša makroekonomska situacija, ona se može promatrati kroz pad ili stagnaciju BDP-a, nisku kupovnu moć pojedinca u društvu itd. Pojednostavljeno, ukoliko država ne bilježi ekonomski rast u različitim

⁵ Vlastiti prijevod z knjige: The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR) Country report: Croatia (srt. 6)

sektorima svojeg poslovanja, to se očituje u stopama nezaposlenosti, posebice kada govorimo o nezaposlenosti mladih.

*“ In fact, youth are more affected because youth unemployment tends to be super – cyclical,..... The factors contributing to this higher cyclical volatility are several: young workers usually have lower job protection. In addition, they are most likely to have gained less job-specific experience; the companies have invested less in training them and therefore lose less when laying them off relative to an adult experienced worker.”*⁶

Mladi su također u lošijoj poziciji od ostalih radno sposobnih osoba zbog nedostatka radnog iskustva i potrebnih vještina koje su često jedni od važnijih faktora pri zapošljavanju. Dodatni razlozi nezaposlenosti su ne-srazmjer obrazovnih institucija i tržišta rada, otežane mogućnosti pri dizanju kredita ili pozajmica radi uspostavljanja privatnih poduzeća ili razvijanju svojih ideja.

Honorarni poslovi, te poslovi na kraći vremenski period najčešći su oblici zaposlenja mladih osoba. Standing, se osvrće na jedan specifični fenomen: “interns”. “Interns” je naziv za tek diplomirane mlade osobe koje po završetku svojih studija odlaze na “Internship”, posao ili praksu koja *obogaćuje* njihovo radno iskustvo te ih priprema za tržište rada. Naime, Standing smatra kako je Internship zapravo samo produljenje agonije, te da je forma Internshipa pokretač ulaska u prekarijat: *“Internships are potentially a vehicle for channelling youths into the precariat. Some governments have even launched intern programmes as a form of “active” labour market policy designed to conceal unemployment”* (2011:16).

Rad je u takvom obliku zaposlenja često slabo plaćen ili pak novčana naknada u potpunosti izostaje. Moramo se zapitati dali je prihvaćanje slabo plaćenog posla zaradi profesionalnog usavršavanja toliko vrijedno ili je razlog pristupanju takvim vrstama mjera, zapravo jedina mogućnost rada u struci. Standing zaključuje: *“Internship are presented as a way of gaining useful experience intended to provide, directly or indirectly, a potential gateway job. In practice, they are used by many employers as a means of obtaining cheap dispensable labour.”* (2011:75)

⁶

Kiel policy brief, web stranica: <https://goo.gl/DjMGFi>

5. POZICIJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ

Prvotno, kada govorimo u kontekstu Europske unije, možemo uočiti razne inicijative za plasiranje mladih na tržište rada. Brojni su programi za zapošljavanje mladih, od potpora za samozapošljavanje, dodatnih edukacija, prekvalifikacija, cjeloživotnog obrazovanja, potpore za zapošljavanje i sl. koje pomažu mladima da se lakše plasiraju na tržište rada. Garancija za mlade (Youth Guarantee) je inicijativa koja aktivno djeluje u svim područjima Europske unije. The Youth Guarantee is a commitment by all Member States to ensure that all young people under the age of 25 years receive a good quality offer of employment, continued education, apprenticeship, traineeship within a period of four months of becoming unemployed or leaving formal education.⁷

Jedna od najvidljivijih potpora i programa u Hrvatskoj je upravo *Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa*. Ova državna mjera najpopularnija je kod tek diplomiranih mladih osoba.

Republika Hrvatska u protekla dva desetljeća smatra jednom od važnijih strateških odrednica, politiku zapošljavanja i ostvarivanje sinergije gospodarskih i socijalnih razvojnih ciljeva te dosezanje jednakosti i stvaranje mogućnosti za potpuno sudjelovanje u građanskim pravima (Obadić, 2009:51). Unutar toga je Hrvatska unazad sedam godina počela s aktivnom politikom zapošljavanja mladih osoba. Kada se govori o aktivnim politikama zapošljavanja mladih ljudi uz SOR postoji još nekolicina dodatnih mjera poput : potpora za zapošljavanje, javni rad, potpore za samozapošljavanje, potpore za usavršavanje, stalni sezonac,...⁸ Sljedeće što ovaj rad proučava jest pozicija mladih na tržištu rada u Hrvatskoj i propituje važnost stupnja obrazovanja pri pronalasku zaposlenja.

Prema podacima Eurostata stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj 2017. godine iznosi 11% od kojih mladi čine 28%.⁹ Kao uzrok nezaposlenosti mladih u RH često se spominje neusklađenost ponude potražnje, drugim riječima potreba za određenom vrstom radnika nije ispunjena (primjerice – nizak broj IT stručnjaka)¹⁰ dok u nekim drugim sektorima postoji preveliki broj visoko educiranih, a tržište u istom momentu nema potrebu za tako velikom količinom radnika (primjera radi 400 studenata kojih se

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

⁸ <http://mjere.hr/>

⁹ [Eurostat \(une_rt_m\)](#)

¹⁰ Izvor: <http://www.netokracija.com/nedostatak-it-kadra-obrazovanje-93647>

godišnje upisuje na Ekonomski Fakultet u Rijeci)¹¹. Osim neusklađenosti ponude i potražnje, kako je već rečeno, mladim osobama zapošljavanje je otežano zbog manjka radnog iskustva i stručnosti. Takvi faktori čine mlade osobe jednim od najbrojnijih unutar populacije nezaposlenih osoba. Nadalje, veliku većinu nezaposlenih u Hrvatskoj čine osobe sa završenom strukovnom školom u trajanju od tri godine, zatim osobe sa završenom četverogodišnjom strukovnom školom ili gimnazijom te osobe sa završenom osnovnom školom (Levačić prema Tomić, 2015:12). Visokoobrazovane mlade osobe lakše se zapošljavaju. Obrazovanje se pokazuje kao bitan faktor kada govorimo o nezaposlenosti mladih.

Jedna od relevantnijih studija koja se provela u RH po pitanju razine obrazovanja i plasiranja na tržište rada među mladima je studija iz 2009. godine pod nazivom: "Mladi između obrazovanja i zapošljavanja: isplati li se školovati?". Samo istraživanje je provedeno u periodu između 2003. i 2008. godine koje se može smatrati periodom ekonomskog rasta u RH te samim time društvena situacija i pozicija mladih u razdoblju navedenog istraživanja se djelomično razlikuje od suvremenog konteksta (posebice nakon perioda 2009. i dolaska ekonomske krize). Studija kao jedan od glavnih problema smatra klasnu nejednakost i ne mogućnost klasne mobilnosti te rješenja traži u povećanju dostupnosti visoko obrazovnih institucija svim mladim ljudima. U periodu između 2003. i 2008. godine pokazalo se da visokoobrazovani mladi ljudi nemaju ili imaju manje problema pri pronalaženju zaposlenja, te da su djeca visokoobrazovanih osoba sklonija imati tercijarno obrazovanje dok recimo djeca tzv. radničke klase češće ne završavaju fakultet. Smatra se da visoko obrazovanje pomaže po pitanju ekonomske stabilnosti i povećava vjerojatnost klasne mobilnosti. No, dali djeca radničke klase uspijevaju doći do boljih klasnih pozicija? *"We tend to believe that a college education can make a positive difference in people's class position – that education can change what otherwise would be a caste position (your birth class defines your class throughout your life) into a variable class position."* (Hurst, 2012:22) Problem mobilnosti u više klase pa čak i ostajanje u istoj dodatno otežava loše ekonomsko stanje pojedinca i posljedično otežava uvjete za pronalaženje adekvatnog zaposlenja.

Problem dostupnosti visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj djelomično se riješio 2012. godine kada je nakon studentskih prosvjeda postignut dogovor s Ministarstvom obrazovanja da se svim građanima republike Hrvatske omogući, ukoliko upisuju po prvi puta fakultet, besplatno školovanje.

¹¹ <http://www.novilist.hr/Vijesti/Hrvatska/Suficitarna-zanimanja-Nema-posla-za-ekonomiste-pravnike-ucitelje-profesore-novinare>

Time je bar nominalno ukinuta ekonomska nejednakost i pristup visokoobrazovanim institucijama onima slabijeg imovinskog stanja. Naravno, sama mogućnost besplatnog upisivanja fakulteta ne znači ukidanje i ostalih finansijskih troškova s kojima se studenti suočavaju poput: troškovi stanovanja, putni troškovi, troškovi knjiga/materijala, hrana i sl. Međutim, prema podacima iz Državnog zavoda za statistiku 2008/2009 akademske godine na fakultete upisano je u sve godine studija 185.598 studenata i studentica dok je 2015/2016 bilo upisano 157.666 studenata i studentica. Naime od 2008/2009 do 2012/2013 akademske godine nadalje može se uočiti porast upisanih studenata na sve godine studija, dok od 2013/2014 akademske godine do sada broj upisanih studenata opada.¹²

Upravo je edukacija i tercijarno obrazovanje jedan od važnijih faktora za ulazak u svijet rada. Kao što sam navela ranije visokoobrazovane mlade osobe lakše dolaze do radnih mjesta. U studiji *“Higher education, social class and social mobility”* autori navode kako su u današnjem poslovnom svijetu poželjnije osobe sa velikim individualnim duhom, karizmatične te one koje već prije samog završetka školovanja već imaju prilično bogat CV : *“...these in turn required a new type of employee, whom they identified as having “charismatic” personality”(2016:6)*. Ovakva opažanja daju nam naslutiti kako osim visokog obrazovanja, tržište rada traži ambiciozne mlade osobe. No, pozicija visokoobrazovanih u Hrvatskoj iako je bolja od osoba sa nižom stručnom spremom, ne umanjuje nesigurnost i neizvjesnost po pitanju zaposlenja.

¹² Državni zavod za statistiku: 2008/2009 ak.god.: upisanih 185 598 ; 2009/2010 ak.god: upisanih 185 307 ; 2010/11 ak.god.: upisanih 194 051 ; 2011/12 ak.gos:upisanih 197 418 ; 2012/2013 ak.god: upisanih 188 285 ; 2013/2014 ak.god.: upisanih 178 676.

6. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (dalje u tekstu SOR) državna je mjera kojom se potiče zapošljavanje mladih osoba do 29. godine. Mjera je financirana iz sredstva Državnog proračuna Republike Hrvatske i Europskog socijalnog fonda - *Operativni program - Učinkoviti ljudski potencijali 2014-2020* te se provodi putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 2010. godine.

Osobe koje mogu koristiti ovu mjeru su: nezaposlene osobe sa završenim visokoškolskim obrazovanjem i nezaposlene osobe sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem radi stjecanja iskustva; nezaposlene osobe sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem u obrtničkim zanimanjima u vezanom obrtu i zanimanjima u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnim propisima radi stjecanja iskustva i polaganja majstorskog (obrtnici) ili stručnog ispita pri komorama (arhitektura, građevina, elektrotehnika, geodezija, strojarstvo); nezaposlene osobe sa završenim visokoškolskim obrazovanjem i nezaposlene osobe sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem u četverogodišnjem trajanju zvanja koje prema članku 59. Zakona o radu imaju zakonom ili drugim zakonskim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja stručni ispit ili radno iskustvo radi stjecanja iskustva i polaganja stručnog i državnog ispita.¹³

Novčana naknada za korisnike mjere u 2017. godini iznosi 2.620,00 kn te korisnici mjere rade u punom radnom vremenu u trajanju od 12 do 24 mjeseci.¹⁴ Mjera je pokrenuta s ciljem da se mlade osobe pripremi za poslovnu karijeru, te da putem stručnog osposobljavanja steknu potrebne vještine i konkurentnost, kako bi posljedično na tržište rada krenule s često traženim iskustvom. SOR se smatra također obrazovnom mjerom koja pruža formalno iskustvo rada što je preduvjet za pristupanje stručnom ispitu, koji je mnogim strukama potreban zaradi daljnjeg zapošljavanja u struci. Mladi koji čini najbrojniju skupinu korisnika SOR-a su visokoobrazovane osobe.¹⁵

Slične mjere aktivne politike tržišta rada provode se i u drugim zemljama Europske unije, a inicijative su nastale s namjerom da se smanji visoka nezaposlenost mladih osoba. Najistaknutiju ulogu

¹³ mjere.hr/strucno-osposobljavanje-za-rad-bez-zasnivanja-radnog-odnosa-1.pdf

¹⁴ mjere.hr/strucno-osposobljavanje-za-rad-bez-zasnivanja-radnog-odnosa-1.pdf

¹⁵ [Kriza i nejednakost na tržištu rada: rezultati istraživanja mjere Stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa - Levačić, D.](#)

ima već spomenuta *Garancija za mlade (Youth Guarantee)* koja s usvajanjem preporuke Europske komisije se provodi od početka 2014. godine (Levačić, 14:2005). Ukupan broj osoba koje su koristile mjeru SOR-a 2015. godine je 34.494.¹⁶

SOR se generalno smatra pozitivnom mjerom koja priprema mlade osobe za tržišta rada i povećava njihovu konkurentnost na istom. Međutim, različita su mišljenja pojedinaca i javnosti. U posljednjih nekoliko mjeseci na društvenim mrežama, pa i u medijima moglo se uočiti negodovanje građanstva u odnosu na mjere stručnog osposobljavanja. Savez samostalnih sindikata, u suradnji sa Maticom hrvatskih sindikata i Mrežom mladih Hrvatske pokrenuli su inicijativu “Vrijedim više” s kojom se, kako tvrde, bore za bolji položaj mladih na tržištu rada. Njihov je cilj ukidanje stručnog osposobljavanja kao mjeru zapošljavanja mladih te zahtijevaju vraćanje pripravništva. Tvrde kako je naknada koja je namijenjena korisnicima preniska za bilo kakav dostojan život te da se zapravo potiče na iseljavanje iz države a ne ostajanje, te da utječe na smanjenje cijene rada. Inicijativa također smatra kako je SOR u potpunosti istisnuo ostale oblike rada te da je mjera jedina prilika mladima za ulazak na tržište rada. Također smatraju kako je mjera zapravo lukav način kratkotrajnog smanjenja nezaposlenosti.

Argumente koje navodi inicijativa *vrijedim više* pokazatelji su nezadovoljstva mladih prema mjeri *Stručnog osposobljavanja bez zasnivanje radnog odnosa*. Ovakvi nepovoljni položaj mladih na tržištu konkretan su problem države. Međutim, istraživanje koje se provodilo želi uvidjeti dali su naglašeni problemi realni, kakvo je generalno mišljenje korisnika/ca mjere, koji je učinak mjere na njihov osobni razvitak te dali se SOR može postaviti u diskurs prekarijata i prekarnog rada?

¹⁶

Središnji državni portal- Vlada Republike Hrvatske: <https://goo.gl/LQXWH2>

7. CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja je prikupljanje i analiza stavova i iskustva korisnika SOR-a kako bi propitali uspješnost SOR-a za rješavanje problema nezaposlenosti kod mladih. Istraživačka pitanja na koja će se nastojati odgovoriti ovim istraživanjem su sljedeća:

- 1. Koje je mišljenje ispitanika o poštivanju odredbi ugovora o SOR-u u kojima su definirani uvjeti rada od strane poslodavca? (Opis poslova, radno vrijeme, organizacija radnog mjesta...)*
- 2. Koje je mišljenje ispitanika o osobnoj koristi SOR-a za stjecanje profesionalnog iskustva iz njihove struke?*
- 3. Koje je mišljenje ispitanika o dostatnosti mjesečne naknade od SOR-a za životne troškove samog ispitanika?*
- 4. Koje je mišljenje ispitanika o SOR-u kao načinu povećanja njihove zapošljivosti na tržištu rada?*
- 5. Koje je mišljenje ispitanika o SOR-u kao državnoj mjeri za smanjenje nezaposlenosti mladih?*

8. METODOLOGIJA

Ispitanici

U istraživanju je sudjelovalo deset sudionika (M=3, Ž=7), od kojih je petero obavljalo SOR u Rijeci, dvoje u Puli, dvoje u Zagrebu te jedan u Pazinu. Svi ispitanici imali su visoku stručnu spremu. Petoro ispitanika odrađivalo je mjeru SOR-a u državnim institucijama (osnovne škole, centar za socijalnu skrb); dvoje ispitanika mjeru SOR-a odrađivalo je u privatnim firmama (menadžment, ekologija) te troje ispitanika u nevladinim udrugama (mladi i kultura). Šest ispitanika je mjeru izvršavalo dvanaest mjeseci, koliko i traje ugovor, jedan ispitanik tri mjeseca tj. prekinuo je ugovor te mjeru nije izvršio do kraja, dvoje ispitanika trenutno vrše mjeru. Samo je jedan ispitanik vršio mjeru 2013.god. što znači da je predviđena naknada za rad bila u visini od 1.600,00 KN (tisuću i šesto). Ostali ispitanici mjeru su vršili između 2016. i 2017. godine, te je predviđena naknada za rad bila u iznosu od 2.620,00 KN (dvijetisuće i šetodvadeset).

Mjerni instrumenti

Upotreba kvalitativne metode u istraživanjima preporučuje se kada želimo ispitati i razumjeti iskustva i stavove osoba o nekom fenomenu. Isto tako, ako se o nekom društvenom fenomenu ili situaciji ne zna puno preporuča se za početak istraživanja koristiti kvalitativna metoda koja bi omogućila generiranje raznih pretpostavki, koje bi se nakon testirale kvantitativnim metodama. (Quinn Patton i Cochran, 2002). Opisi ispitanikovih iskustava i stavova vezanih uz SOR pružiti će brojne podatke pomoću kojih će se dobiti dublji uvid u SOR.

Za potrebe ovog istraživanja autorica rada koristila je polu-strukturirani intervju s otvorenim pitanjima. Intervju je uključivao 10 pitanja, a cijeli upitnik se nalazi u Prilogu 1.

Postupak istraživanja

Sudionici su uključeni u istraživanje metodom snježne grude. Autorica je prvih pet sudionika odabrala putem osobnih poznanstava, što joj je omogućilo lakši pristup ispitanicima te njihov lakši pristanak na sudjelovanje u istraživanju. Svi sudionici kontaktirani su putem e-maila i/ili telefona te su zamoljeni da riješe upitnik o SOR-u, koji su im poslani putem e-maila zajedno s uputama za njihovo rješavanje. Svaki sudionik je pritom bio zamoljen da predloži dva-tri potencijalna sudionika, koji bi odgovarali postavljenim kriterijima (završen SOR-a ili trenutno obavlja SOR minimalno tri mjeseca). Kontaktirano je 15 potencijalnih sudionika od kojih se 5 nije odazvalo na poziv na istraživanje.

9. REZULTATI DOBIVENIH PODATAKA

Rezultati istraživanja dobiveni su kvalitativnom analizom sudionikovih odgovora. Kategoriziranjem ispitanikovih odgovora ustvrdila sam tematske cjeline te ih potkrijepila citatima.

UVJETI RADA

Kategorija Uvjeti rada odnosi se na opise radnih uvjeta u kojima su ispitanici radili za vrijeme obavljanja SOR-a.

Radno vrijeme šestero ispitanika trajalo je osam sati, kod troje ispitanika šest sati, a dvoje se na pitanje nije izjasnilo. Dvoje ispitanika imalo je iskustvo rada izvan radnog vremena:

“Imala sam iskustva s radom izvan radnog vremena te s nepostojanjem radnog vremena. To se događalo često.”

“U periodu kada bi se održavao nekakav program... radni dan bi mi trajao od devet ujutro do kasno navečer, rad bi uključivao fizičke poslove, kupovinu materijala, postavljanje izložbi, druženje sa gostima i slično.”

Na pitanje koje je zahtijevalo opis uvjeta rada na SOR-u većina ispitanika se na njih i kritički osvrnula od kojih su neki sadržavali pozitivne procjene, a neki negativne. Pozitivni komentari (četiri ispitanika) su se odnosili na ugodnu radnu atmosferu, zadovoljavajuću tehničku opremljenost ureda, dobivanje vlastitog prostora za rad i korištenje računala, susretljivost kolega, mogućnost odlaska na edukacije itd.

“Uvjeti rada su po mom mišljenju izvrsni, radim s mentoricom u njenom kabinetu, imam svoje mjesto za stolom i vlastito računalo koje mi je osigurala škola. Škola mi omogućava odlaske na dodatna osposobljavanja i edukacije.”

“Mogu postavljati pitanja, saznati sve što me zanima kod svih djelatnika škole, svi kolege su vrlo susretljivi i raspoloženi za rad.”

“Udruga mi je dala laptop za rad od doma, također i stolno računalno na poslu. Ukoliko sam imao druge obaveze te sam morao falit sa posla bilo mi je dopušteno uzeti par dana slobodno. Također

moram naglasiti da su svi kolege uvijek bili voljni pomoći i objasniti ukoliko neki zadatak nisam mogao izvršiti."

Negativni komentari odnosili su se na iskustvo *mobbing-a* (dvoje ispitanika), nedostatka stručnog mentorstva (dvoje ispitanika) te stihijskog rada (2 ispitanika).

"...direktorica je narušavala svaku zdravu radnu atmosferu zbog manjka socijalnih vještina i sposobnosti rada s ljudima. To bi značilo da je u tvrtki vladao kolektivni grč, jer je svaka pogreška posljedično uzrokovala vikanje, omalovažavanje i jednostavno neprihvatanje tuđih mišljenja kao relevantnih."

"Općenit dojam o radnim uvjetima je rad uz puno improvizacije, nedostatak stručnog mentorstva i opreme za kvalitetan rad."

"Postoji duži vremenski periodi (od npr. dva mjeseca) kada nema posla za mene i onda blejim i onda mi nije jasno zašto moram biti tamo kad nema smisla."

Svi ispitanici imali su iskustva izvršavanja zadataka koji nisu bili u opisu radnog mjesta, najčešća iskustva su administrativnog tipa, printanje, odrađivanje tuđeg posla, uređivanje i čišćenje prostorija, zamjene kolega, rad u području za kojeg ispitanik nije bio stručan:

"Komunikacija s partnerima kojima udruga nije podmirila dugove, kupnja uredskog pribora, sudjelovanje u pisanje računa, administracija, distribucija proizvoda, transkripcije..."

"Iskustva rada poslova socijalnog pedagoga....-svakodnevno... Iskustvo rada poslova razrednika...-nekoliko sati tjedno"

"Takvih iskustava sam imao često, gotovo svakodnevno iz razloga što se tu radi o maloj udruzi u kojoj su svi zaposlenici radili sve poslove koji se tiču udruge...a kada smo provodili veće projekte bili smo prisiljeni raditi i svoj i tuđi posao."

"... s našeg odjela nosim spise tajništvu na gornje katove (svakodnevno)... vršim nadzor u obitelji, koji u biti ne moram, a taj je posao dan meni jer se nikome od ostalih službenika to ne radi plus mi nisu plaćeni putni troškovi za to..."

"Uglavnom sam kuhala kave za klijente... šefica je zahtijevala da svatko u tvrtki zna raditi svačiji

posao tako da u slučaju nečijeg izostanka ima zamjenu..”

“Svaki dan sam radio nešto što mi nije bilo stručno, ali to mi je isto bilo ok.”

STJECANJE PROFESIONALNOG ISKUSTVA

Kategorija Stjecanje profesionalnog iskustva odnosi se na usvajanje stručnih znanja i vještina, stjecanje radnog identiteta te osobni rast. Svi ispitanici iskazali su o usvojenom stručnim znanjima i vještinama.

" Iskustvo mi je bilo korisno utoliko da sam naučio osnove organiziranja programa u kulturi i logistiku istog."

" Bilo je korisno upoznati načine na koji tvrtka funkcionira, stvoriti nove kontakte i konačno savladati materiju, odnosno administrativnu stranu okoliša, što mi je i u početku bio cilj"

"...Profesionalno sam naučila puno o radu s tom specifičnom populacijom djece kao i poslovima socijalnog pedagoga."

Četvero ispitanika izjasnilo se da im je SOR omogućio osobni rast, koji je uključivao promjene u razmišljanju i percepciji sebe i okoline.

"Na osobnoj razini sam razbila neke stereotipe o dječjoj patologiji, s druge strane potvrdila sam stav o neefikasnosti obrazovnog i socijalnog sistema u državi. Proširila sam osobne granice toleriranja nepoželjnog ponašanja i stupanj samokontrole u profesionalnom okruženju."

"Naučila sam mnogo o sebi i svojem funkcioniranju na radnom mjestu."

"Najviše sam naučila koje stvari želim raditi, a koje ne želim raditi u životu..."

Dvoje ispitanika se izjasnilo da im je iskustvo SOR-a omogućilo osobno identificiranje sa strukom te dodatno potvrdilo da se u buduću žele nastaviti baviti istom, dok dvoje ispitanika smatra da se u budućnosti neće baviti poslom u struci.

"Shvatila sam i da uživam u ovom poslu, stoga mi je sada jasnije da se u životu želim baviti ovim

područjem."

"Saznala sam što ne želim raditi u životu i da nikako ne želim raditi za taj novac."

DOSTATNOST NAKNADE SOR-A ZA ŽIVOTNE MJESEČNE TROŠKOVE

Vlastita procjena mjesečnih troškova svih ispitanika (u istraživanju navedeno: *najam stana, hrana, režije, putni troškovi, slobodno vrijeme*) iznosi između 3.000,00 kn do 5.000,00 kn. Svi ispitanici smatraju da je novčana naknada od strane SOR-a nedostatna, budući da ju mjesečni životni troškovi premašuju. Većina je radila dodatne honorarne poslove, poslove na "crno", neki su primali financijsku pomoć od obitelji ili partnera/partnerice, dok su neki posuđivali novac od prijatelja ili bi jedan dio mjeseca bili bez novaca:

" Podmirivanje troškova sam radio tako da bi posuđivao pare od prijatelja te pretekao iz mjeseca u mjesec, također bi radio dodatne poslove..."

"...nije primjerena ničijim životnim troškovima pa tako ni mojim..."

"Podmirivala sam svoje troškove radeći dodatne honorarne poslove i kao trenerica odbojke";

"...financirala sam se sa ušteđevinom zarađenom na sezonskim poslovima..."

"Svaki mjesec zadnjih 10-15 dana sam bez novaca."

"...nije bila dovoljna za mjesečne troškove, imao sam potporu obitelji..."

" Smatram da je novčana naknada za SOR nedovoljna za bilo čije životne troškove, pogotovo za osobe koje nemaju stan u mjestu gdje odraduju SOR..."

SOR KAO NAČIN POVEĆANJA ISPITANIKOVE ZAPOŠLJIVOSTI NA TRŽIŠTU RADA

Od deset ispitanika dvoje ih je ostalo na istom radnom mjestu na kojem su odradivali SOR. Jedan ispitanik se zaposlio u istoj firmi gdje je odradio SOR, no na drugom radnom mjestu. Jedan ispitanik se odmah nakon odradenog SOR-a zaposlio u svojoj struci u firmi u kojoj nije odradio SOR. Ostali ispitanici nakon završenog SOR-a nisu ostali na radnim mjestima već su trenutno nezaposleni ili

ne rade u struci. Dvoje ispitanika koji trenutno vrše mjeru smatraju kako se neće zaposliti na radnom mjestu, budući da firme u kojima vrše mjeru nemaju financijska sredstva za njihovo radno mjesto.

"Nisam SOR još ni završila, ali pretpostavljam da neće biti mjesta za mene. Čula sam da imaju i zabranu zapošljavanja psihologa u instituciji."

"Neću moći ostati na ovom radnom mjestu jer u školi već rade dvije stručne suradnice stoga nema sredstava ni (službeno) potrebe za zapošljavanjem još jednog psihologa."

SOR KAO DRŽAVNA MJERA ZA SMANJENJE NEZAPOSLENOSTI MLADIH

Ispitanici su naveli svoje mišljenje o SOR-u kao mjeri za smanjenje nezaposlenosti mladih te su istaknuli njene prednosti i nedostatke. Sedam ispitanika navelo je i prednosti i nedostatke u svojim odgovorima, dok ih je troje isključivo navodilo nedostatke.

Glavne navedene prednosti SOR-a od strane ispitanike su se odnosile na pružanje prilike mladima da nakon obrazovanja steknu jednu godinu radnog iskustva kako bi se što uspješnije pripremili za tržište rada. Ispitanici navode da su za vrijeme radnog iskustva stekli stručna znanja i vještine te nova poznanstva.

"Prednosti su svakako prilika da se mladim ljudima nakon završetka studiranja pruži prilika da u praksi nauče ono što na fakultetu nisu mogli ili nisu imali prilike. Prednosti su da se mladima omogući da upoznaju nove ljude, da sami stvore priliku za pronalazak stalnog posla te da izvuku korist za kreiranje svog vlastitog projekta koji će im u budućnosti možda donijeti posao."

"SOR je kao državna mjera odlična ideja za stjecanje iskustva mladih osoba."

"Mjera kao takva ima vrlo dobru ideju: mladi makar na godinu steknu kakvo takvo iskustvo u struci."

Šestero ispitanika kao najveći nedostatak SOR-a ističu nemogućnost zapošljavanja na radnom mjestu te nemogućnost zapošljavanja u struci nakon odrađenog SOR-a te stoga smatraju da SOR kao mjera za smanjenje nezaposlenosti mladih ne uspijeva u svome cilju.

"Najčešće ih poduzeća koja su ih zaposlila ne zadržavaju na radnim mjestima za koja su se osposobili. Absurdno je to da je od zaposlenih mladih osoba više od trećina onih koji imaju 29, 30 ili više godina, a upravo oni nepodliježu ovoj mjeri za poticanje zapošljavanja kojom država "tako uspješno" smanjuje nezaposlenost."

"SOR pogoduje državi kroz prividan pad stope nezaposlenosti i izuzimanje države od socijalne odgovornosti prema nezaposlenima."

"Mišljenje je negativno jer se s tom mjerom država želi umjetno povećati zaposlenost, a u biti stvarnih radnih mjesta nema niti se stvaraju. Smatram je gašenjem požara u situaciji krize i nezaposlenosti..."

Šestero ispitanika navode nedostatke koji se odnosi na iskorištavanje mjere od strane poslodavaca na način da korisnici SOR-a izvršavaju poslove koji im nisu u opisu posla te isto tako poslodavci ne zapošljavaju vježbenike/ce već ih mijenjanju novom radnom snagom tj. novim vježbenicima:

"Mana SOR-a je što poslodavci iskorištavaju tu mjeru i vježbenike koriste kao besplatnu radnu snagu i time ne otvaraju pravo radno mjesto za njih."

"Firme imaju pripravnike na SOR-u koje stalno mijenjanju tj. ne zapošljavaju one koji kod njih odrade staž. Mislim da se mlade ljude sve više iskorištava pod krinkom SOR-a i rade svakakve poslove koji nemaju veze s njihovom strukom samo zato što ih poslodavac ne plaća ništa."

"Uvijek će se naći netko tko će mjeru zloupotrijebiti na način da nikad ne zaposli pripravnika nakon SOR-a".

Šestero ispitanika kao jedan od velikih nedostataka navode nedostatnu novčanu naknadu od strane SOR-a za pokrivanje mjesečnih životnih troškova. Ispitanici navode probleme osamostaljenja (plaćanje stana i režija), nemogućnost odlaska u drugi grad na SOR te ponižavajuću poziciju.

"Novčani iznosi su premaleni za preživljavanje tako da su mladi ograničeni u traženju pripravništva u gradu, sredini u kojoj žive, osim ako nemaju potporu roditelja."

"Naknada za SOR bi mogla biti viša jer osobe koje plaćaju najam stana i moraju putovati do posla ne

moгу samostalno financirati životne troškove."

"Najveći nedostatak ovog SOR-a je svakako mali nedovoljan i ponižavajući izvor potpore koje dobivamo kako visokoobrazovani građani."

10. INTERPRETACIJA DOBIVENIH PODATAKA

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, prema dobivenim podacima pokazalo se kao dobar početak stvaranja radnog iskustva te ispitanici SOR-a smatraju da im je poboljšana konkurentnost na tržištu rada. Također, svrha mjere da osposobi mlade ljude te da im pomogne u stjecanju novih znanja i vještina pokazala se istinitim. Uvjeti rada sa kojima su se susreli ukazuju kako su se poslodavci/mentori trudili u prenošenju znanja i vještina. Većina ispitanika smatra kako im je SOR pomogao u povećanju njihove zapošljivosti iako je samo dvoje korisnika ostalo pri radnome mjestu na duži period dok su ostala dva korisnika bila zaposlena na kraći period preko projektnih fondova dok su ostali korisnici nakon završenog SOR-a ostali nezaposleni. SOR, čini se ostaje skoro pa jedina mogućnost prvog zapošljavanja mladih, u ovom slučaju tek diplomiranih osoba. Svjesni stanja tržišta rada u Hrvatskoj, ispitanicima je prisutan osjećaj nesigurnosti po pitanju daljnjeg zaposlenja. Mjera služi kao dobar početak stvaranja radnog iskustva, međutim korisnici/ce ne mogu stvoriti osjećaj stabilnosti u poslovnome i karijernom svijetu, što dovodi do produbljivanja osjećaja egzistencijalne (financijske) nesigurnosti.

Tvrdnje koje se pojavljuju u medijima i kroz inicijativu *Vrijedim više* da je naknada SOR-a premalena za bilo kakav dostojan život također su se pokazale točnima. Svi ispitanici smatraju da je novčana naknada u potpunosti neprimjerena za podmirivanje mjesečnih životnih troškova te da je korisnicima osamostaljenje teško, gotovo nemoguće. Ukoliko korisnici/ce ne dobivaju podršku od treće strane, te ukoliko ne troše slobodno vrijeme na dodatne honorarne poslove, mjesečni troškovi bili bi preveliko opterećenje. Naknada im nikako ne omogućava dostojan samostalni život, te se čini kako mladež danas mora više razmišljati o preživljavanju nego o vlastitom rastu. Nekoliko ih je spomenulo odlazak u inozemstvo što navodi na to da uvjeti rada u Hrvatskoj ne zadovoljavaju njihove potrebe. Većina ispitanika je mišljenja da SOR samo kratkoročno smanjuje nezaposlenost kod mladih te da nema velik učinak na dugoročnu zaposlenost. Iako se SOR pokazao kao dobro iskustvo za većinu ispitanika, izgleda kako je to samo ostvarivanje radnog iskustva te da temeljno ne pomaže u smanjenju nezaposlenosti i dostizanju samostalnosti.

11. ZAKLJUČAK

Današnje zapadno društvo teži boljitku, te se znanje i edukacija smatraju važnima za napredak. Međutim, zbog komodifikacije skoro svakog društvenog i političkog života, klasna i ekonomska nejednakost glavna su obilježja zaostatka željenog blagostanja.

Aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj su se pokazale kao vrlo popularne te veliki broj mladih ljudi koristi mjere Stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa. Međutim, iz istraživanja se pokazalo kako ipak ova mjera ne rješava dugoročno problem nezaposlenosti, ono služi kao prvotno iskustvo, ali ne jamči bolje pozicioniranje na tržištu rada.

Standing ima svoje viđenje ovakvog načina zapošljavanja, njegov primjer se odnosi na Internship, međutim možemo njegovo mišljenje staviti u kontekst SOR-a jer je to vrlo slična aktivna mjera zapošljavanja. On smatra kako je zapravo Internship samo način na koji poslodavci dobivaju stručnu jeftinu radnu snagu: *“They are presented as a way of gaining useful experience intended to provide, directly or indirectly, a potential gateway to regular job. In practice, they are used by many employers as a means of obtaining cheap dispensable labour”* (Standing, 2011:75).

Ako usporedimo podatke iz istraživanja s karakteristikama prekarnog rada i prekarijata mogli bi zaključiti kako je mjera SOR-a zapravo jedan oblik prekarnog rada. Iako se možda čini kako su mlade visokoobrazovane osobe u Hrvatskoj u boljoj poziciji za stjecanjem radnog mjesta, uvjeti rada koji im se nude kroz ovakve mjere čini se da im samo produljuju egzistencijalnu agoniju.

Trebali bi također spomenuti kako je kroz ovakve poslove puno teže stvaranje karijernog identiteta, radnih postignuća, te stvaranja osjećaja pripadnosti aktivnoj zajednici. Standing smatra kako osim nesigurnog zaposlenja i niske novčane naknade prekarijat gubi temeljni radni identitet.: *“When employed, they are in career-less jobs, without traditions of social memory, a feeling they belong to an occupational community steeped in stable practices, codes of ethics and norms of behaviour, reciprocity and fraternity”*(Standing, 2011:12). gubitak identiteta može pojačati osjećaj alijenacije i instrumentacije onoga što rade.

Kako su radni odnosi vrlo slabi, te je osjećaj pripadnosti teško uspostaviti, mlade osobe mogu stvoriti osjećaj sive budućnosti, te sama pomisao na nju može produbiti stanje anksioznosti tj. nesigurnosti. Nowotny kaže kako je anksioznost stanje pripravnosti koje unaprijed očekuje negativne stvari koje se mogu dogoditi. Stvaranje slike budućnosti im je na taj način otežana, kapacitet koji teži

aspiraciji i imaginaciji teško je ostvariti.

12. LITERATURA

1. Arendt, Hannah – *Vita Activa ; The human condition* : The University of Chicago Press 1958. , Zagreb 1991.
2. Avilov Marija, Zwirn Periš, Željka - *Studenti u akademskoj godini 2015/2016*; Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, 2017.
3. Bathmaker, A., Ingram, N. ; Jabraahams; Hoare A.; Waller, R.; Bradley, H. - *Higher Education, Social Class and Social Mobility - The Degree Generation*, Palgrave Macmillan UK, 2016
4. Butković, Hrvoje I Samardžija, Višnja - *THE RISE OF THE DUAL LABOUR MARKET: FIGHTING PRECARIOUS EMPLOYMENT IN THE NEW MEMBER STATES THROUGH INDUSTRIAL RELATIONS (PRECARIR) COUNTRY-REPORT: CROATIA*; Central European Labour Studies Institute 2016.
5. Butković, Hrvoje i Samardžija, Višnja - *Non standard work in Croatia: Challenges and perspectives in selected sectors*, Zagreb 2016.
6. Derado, A. - *GUY STANDING THE PRECARIAT The new dangerous class*; Amalgam Časopis studenata sociologije, 2011.
7. Fleissner, Peter - *The "Commodification" of Knowledge in the Global Information Society*; Technische Universität Wien; Creative Commons License, 2009.
8. Holgate, Jane – *Community organizing and the implications for union revitalisation*; ETUI Policy Brief, 2015.
9. Hurst, Allison L. - *College and the Working Class What it Takes to make it*; Sense Publishers 2012.
10. Levačić, Dora - *Kriza i nejednakost na tržištu rada: rezultati istraživanja mjere Stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa; Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju*, Zagreb 2015.
11. Leys, Coolins; Harriss- White Barbara - *Commodification: the essence of our time*, <https://opendemocracy.net> , travanj 2012.
12. Matković, Teo – *Politika zapošljavanja i nezaposlenost*; Socijalna politika Hrvatske, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2008.

13. Matković, Teo - *Mladi između obrazovanja i zapošljavanja*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb 2009.
14. Matković T., Babić Z., Vuga - *Evaluacija mjera aktivne politike zapošljavanja 2009. i 2010. godine u Republici Hrvatskoj*; *Rev. soc. polit.*, god. 19, br. 3, str. 303-336, Zagreb 2012.
15. Nowotny H. - *The Cunning of Uncertainty*; Wiley, 2015 Standing, Guy – *The precariat; The new dangerous class*; Bloomsbury Academic 2011.
16. Obadić, Alka – *Utjecaj aktivnih I pasivnih politika na tržište rada*; on line članak www.researchgate.net 2013.
17. Obadić, Alka -*Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj – Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti; entar za demokraciju i pravo*; Zagreb, 2009.
18. Quinn Patton, M. i Cochran, M. (2002). *A guide to to using qualitative research methodology*. Medecines Sans Frontières.
19. Standing, Guy – *The precariat; The new dangerous class*; Bloomsbury Academic 2011.
20. Maibom, J., Rosholm, M., Svarer M. - *Can active labour market policies combat youth unemployment*; Bonn 2014.

Ostali izvori:

21. Program potpora za zapošljavanje i usavršavanje u nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2017. godini
22. <http://hr.n1info.com/a220017/Vijesti/Je-li-cilj-poruciti-da-ce-mladi-i-nakon-30.-biti-otpisani.html>
23. <http://hr.n1info.com/a179139/Vijesti/Sindikati-Mladima-je-SOR-postao-jedini-ulaz-u-svijet-rada.html>
24. <https://www.radnicki.org/sor-u-sluzbi-kapitala/>
25. http://www.novolist.hr/Vijesti/Hrvatska/Ove-godine-upisano-28.331-studenta-Slobodnih-mjesta-na-- fakultetima-ima-u-Zagrebu-preko-tisucu-u-Rijeci-225?meta_refresh=true

26. <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/statistike/44-statistike/559-broj-studenata-po-podrujima-i-poljima-u-akademskoj-godini-20092010>

27. <https://vlada.gov.hr/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/211>

Eurostat (une_rt_m)

28. [/www.netokracija.com/nedostatak-it-kadra-obrazovanje-93647](http://www.netokracija.com/nedostatak-it-kadra-obrazovanje-93647)

29. [//www.novolist.hr/Vijesti/Hrvatska/Suficitarna-zanimanja-Nema-posla-za-ekonomiste-pravnike-ucitelje-profesore-novinare](http://www.novolist.hr/Vijesti/Hrvatska/Suficitarna-zanimanja-Nema-posla-za-ekonomiste-pravnike-ucitelje-profesore-novinare)